



## U S A G E S

### GROS ŒUVRE

### ANNEXES

### (UGO 2012)

---

**Ces annexes font partie intégrante du document UGO 2012**  
disponible sur le site de l'OCIRT :

[http://www.geneve.ch/ocirt/relation\\_travail/liste.asp](http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp)

**l'employeur doit remettre une copie du document  
à tous les employés concernés**

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET  
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue des Noirettes 35

Case postale 1255

1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 388 29 69

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)

**Quatrième partie : Annexes**

[...]

1. *Conditions de formation et de travail des apprentis*
2. *Convention sur l'ajustement des salaires*
3. *Abrogée*
4. *Abrogée*
5. *Convention sur la participation des travailleurs dans le secteur principal de la construction*
6. *Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs, à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers*
7. [...]
8. *Tableau déterminant le salaire afférant aux vacances et le 13<sup>e</sup> salaire*
9. *Salaires de base*
10. *Mémento relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction*
11. *Abrogée*
12. *Convention complémentaire pour les travaux souterrains*
13. *Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil*
14. *Abrogée*
15. *Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q*
16. [...]
17. *Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton*
18. *Convention complémentaire "Genève" à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN)*

**Annexe 1****A1 – [...] Conditions de formation et de travail des apprentis**  
[...]**Chapitre 1 : Conditions de formation et de travail des apprentis****Article 1 – Principes**

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises [...] (à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des conditions de formation et de travail.

**Article 2 – Droit aux vacances**

Le droit annuel aux vacances s'élève à six semaines.

**Article 3 [...]****Article 4 – 13<sup>e</sup> mois de salaire**

Les apprentis ont droit au 13<sup>e</sup> mois de salaire conformément aux dispositions des art. 49 et 50 UGO. [...]

**Article 5 – Prestations supplémentaires**

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis :

- a. indemnité de jours fériés au sens de l'art. 38 UGO ;
- b. indemnité pour les absences justifiées au sens de l'art. 39 UGO ;
- c. indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l'art. 40 UGO ;
- d. remboursement des frais lors de déplacements au sens de l'art. 60 UGO ;
- e. supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'art. 57 UGO ;
- f. allocation pour travaux souterrains au sens de l'art. 58 UGO, à raison de 50 % pendant toute la durée de l'apprentissage ;
- g. indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 64 UGO [...]

**Article 6 – Contribution aux fonds d'application et de formation**

Les apprentis sont soumis à la contribution [...] de l'art. 8 UGO.

**Article 7 – Travaux à la tâche**

Les apprentis ne doivent pas être astreints à des travaux à la tâche.

**Article 8 – Continuation de l'occupation**

Les maîtres d'apprentissage sont tenus, en prenant en considération les possibilités de l'entreprise, de continuer à occuper pendant un temps approprié les apprentis qu'ils ont formés, lorsque ceux-ci ont terminé leur apprentissage avec succès, ou alors de s'efforcer de leur procurer une possibilité de perfectionnement.

**Chapitre 2 [...]****Articles 9 à 11 [...]**

---

**Annexe 2****A2 – Convention sur l’ajustement des salaires [...]****Article 1 – Adaptation de salaire****(nouvelle teneur)**

- 1 Les travailleurs soumis aux UGO ont en principe droit à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs). Cette adaptation doit être communiquée par écrit au travailleur.
  - 2 Conformément à l’al. 1 du présent article, l’employeur octroie une adaptation salariale générale de 1 % à chaque travailleur occupé depuis six mois au moins dans l’entreprise sur la base de son salaire individuel au 31 décembre 2011. Cette adaptation s’applique rétroactivement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle peut être comprise dans une augmentation déjà accordée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.
  - 3 Le droit à une adaptation de salaire au sens de l’alinéa 2 du présent article, présuppose la pleine capacité de rendement (cf. al. 4 du présent article).
  - 4 Pour les travailleurs qui ne présentent pas une pleine capacité de rendement selon art. 45 al. 1 let. a UGO, il faut conclure un accord individuel en la forme écrite sur l’augmentation du salaire, laquelle peut être inférieure aux taux ci-dessus. En cas de divergences, on appliquera l’art. 45 al. 2 UGO.
  - 5 Pour les autres travailleurs, les adaptations de salaire doivent être conclues de manière individuelle entre employeur et travailleurs
-

**Annexe 3 – Abrogée****Annexe 4 – Abrogée****Annexe 5****A5 – Convention sur la participation des travailleurs dans le secteur principal de la construction**

[...]

**Chapitre premier : But, champ d'application, définitions****Articles 1-2 [...]****Article 3 – Définition de la loi sur la participation**

- 1 Information : signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.
- 2 Consultation : signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.
- 3 Codécision : signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.
- 4 Gestion autonome : signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

**Chapitre II : Partie information****Article 4 – Objet de l'information et mise en pratique**

- 1 [...] l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires :
  - a. sur l'emploi et
  - b. pour le personnel.

- 2 En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière approprié ; demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (art. 24 ss de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CN se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (art. 25 al. 5 et 27 de la présente convention).
- 3 L'information peut se faire :
  - a. par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise ;
  - b. oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

### **Chapitre III : Sécurité au travail et protection de la santé**

#### **Article 5 – Principe**

- 1 L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
- 2 [...]

#### **Article 6 – Droits et obligations de l'employeur**

- 1 [...]
- 2 L'employeur doit en particulier veiller à ce que :
  - a. tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé. Les travailleurs occupés pour la première fois dans la branche de la construction seront formés dans le cadre d'une instruction d'un demi-jour en matière de sécurité durant le temps d'essai ;<sup>1</sup>
  - b. une « personne de contact pour la sécurité au travail » formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée [...].
- 3 L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

---

<sup>1</sup> Art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail et art. 3 et 6 de l'ordonnance sur la prévention des accidents.

**Article 7 – Droits et obligations du travailleur**

1 [...] ]

- 2 Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
- 3 Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur :<sup>2</sup>
  - a. il est tenu de suivre les directives de l'employeur ;
  - b. il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées ;
  - c. s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur ;
  - d. il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

**Article 8 – Visites de l'entreprise**

- 1 Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé.  
L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution.<sup>3</sup>
- 2 Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

**Article 9 – Recherche d'informations**

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et art. 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

<sup>3</sup> Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

<sup>4</sup> Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.



Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

**Article 10 – Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé**

- 1 Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une « personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé ».
- 2 La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.
- 3 Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.
- 4 La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si :
  - a. l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé [...] et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail ;
  - b. la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations [...].

**Chapitre IV : Situations spéciales dans les entreprises**

**Première section :**

**Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise**

**Article 11 – Heures supplémentaires**

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes [...]. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires [...].

**Article 12 – Travail à la tâche**

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

**Article 13 – Rentiers AVS, retraités et auxiliaires**

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

**Deuxième section :****Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise****Article 14 [...]****Article 15 – Introduction de la réduction de l'horaire de travail**

1 [...]

2 [...]

3 L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.

**Article 16 [...]****Article 17 – Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise**

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise.

[...]

**Article 18 – Egalité de traitement des personnes occupées**

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

**Article 19 – Droit au salaire**

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

**Article 20 – Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise**

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour-cent du salaire. [...]

**Article 21 – Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières réduites pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

**Article 22 [...]****Article 23 – Paiement du salaire en cas de service militaire, service dans la protection civile et service civil et indemnité de vacances**

- 1 En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les usages sont payées intégralement.
- 2 Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.

**Troisième section : Transfert d'entreprise et licenciement collectif****Article 24 [...]****Article 25 – Consultation des travailleurs et obligation d'informer**

1 [...]

2 [...]

3 [...]

4 [...]

5 L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente [...] sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

**Article 26 – Critères à observer en cas de licenciement collectif**

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération :

- a. situation personnelle du travailleur,
- b. situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,
- c. durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,
- d. mobilité professionnelle.

**Article 27 [...]****Article 28 – Plan social**

- 1 L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.
- 2 Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

**Chapitre V : Représentation des travailleurs****Article 29 – Constitution d'une représentation des travailleurs**

- 1 Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une

représentation des travailleurs.<sup>5</sup> L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

2 [...] ]

### **Article 30 – Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux**

- 1 Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris):
  - a. qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
  - b. dont le contrat de travail n'est pas résilié et
  - c. qui ont 18 ans révolus.
- 2 L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.
- 3 Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. [...]

### **Article 31 – Droits et obligations de la représentation des travailleurs**

- 1 Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.
- 2 La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement :
  - a. les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention,
  - b. les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.
- 3 L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.

---

<sup>5</sup> Art. 5 de la loi sur la participation.

- 4 L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

#### **Article 32 – Collaboration**

- 1 La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.
- 2 L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.
- 3 Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.
- 4 La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

### **Chapitre VI : Dispositions finales**

#### **Article 33 – Divergences d'opinions<sup>6</sup>**

- 1 Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente ; celle-ci cherche à concilier les parties. [...]
- 2 [...]

#### **Article 34 [...]**

---

<sup>6</sup> Art. 15 de la loi sur la participation.

**Annexe 6****A6 – Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs, à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers**

[...]

**Chapitre 1 : But et champ d'application****Article 1 [...]****Article 2 – Champ d'application**

1 [...]

2 Le champ d'application englobe :

- a. tous les logements que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs pour y habiter ; pour les chambres, les studios et appartements les mêmes règles sont applicables par analogie ;
- b. tous les logements que les entreprises mettent temporairement à la disposition des travailleurs en particulier sur les grands chantiers ;
- c. les locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers.

3 [...]

**Chapitre 2 : Logements****Article 3 – Exigences générales**

- 1 Les normes [...] doivent être respectées afin de garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.
- 2 La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.
- 3 Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.
- 4 Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative : 150 m.). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative : une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).

**Article 4 – Installations pour la restauration (cantines, cuisines collectives)**

- 1 Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes :

- a. les cantines ;
  - b. les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas ;
  - c. en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.
- 2 Cantines : pour les cantines, il faut considérer :
- a. que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie
  - b. [...]
- 3 Cuisines collectives : pour les cuisines collectives, il faut considérer :
- a. qu'elles soient équipées de la manière suivante :
    1. réchauds (p.ex. : électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif : un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud additionnel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas de travail par équipes, on peut rester en deçà de la présente norme ;
    2. éviers avec eau chaude et froide ;
    3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé) ;
    4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale : 100 litres) ;
  - b. que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de mouvement suffisante ;
  - c. que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

#### **Article 5 – Réfectoires et locaux de séjour**

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table.

Dans le cas de travail par équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.



**Article 6 – Dortoirs**

- 1 En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit :
  - a. chambre à 1 lit ( 8 m<sup>2</sup>);
  - b. chambre à 2 lits (12 m<sup>2</sup>).
- 2 Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m<sup>2</sup>, respectivement 20 m<sup>2</sup>) sont admissibles dans des cas particuliers et à la condition d'observer les dispositions de l'art. 20 de la présente convention.
- 3 Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, à part d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1.00 à 1.20 x 0.60 x 1.80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.

**Article 7 – Installations sanitaires**

- 1 Tous les logements seront dotés de :
  - a. WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes :
    1. WC : de 1 à 5 personnes,
    2. Urinoir : de 1 à 7 personnes,
    3. Lavabo : de 1 à 2 personnes,
    4. Douche : de 1 à 5 personnes ;
  - b. prises pour rasoir électrique ;
  - c. les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.
- 2 Des installations (p. ex. : machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.
- 3 Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.

**Article 8 – Logements temporaires**

Lors de l'aménagement de logements collectifs pour une courte durée (p. ex. : pour la durée d'un chantier), on pourra rester en deçà des valeurs prévues aux art. 3 à 7 de la présente convention, à la condition d'informer la commission professionnelle paritaire compétente.

**Article 9 – Prescriptions de service**

- 1 Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise les points suivants :
  - a. le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique,
  - b. l'utilisation des locaux collectifs,
  - c. l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs,
  - d. les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels,
  - e. l'interdiction de fumer dans certains locaux,
  - f. l'économie d'énergie,
  - g. le droit de visite et de séjour,
  - h. le calme à observer durant la nuit,
  - i. les directives concernant le stationnement,
  - k. l'ordre qui doit régner aux alentours des logements,
  - l. le comportement en cas d'urgence et premiers secours,
  - m. la procédure à suivre pour conclure une assurance contre le vol.
- 2 Le logeur organise :
  - a. le changement des draps et taies tous les 15 jours,
  - b. la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution,
  - c. le nettoyage et l'aération des locaux,
  - d. l'évacuation des déchets et détritrus,
  - e. le service de blanchisserie,
  - f. le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète,
  - g. le service en cas d'urgence, respectivement un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement,
  - h. l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

**Article 10 – Loyer**

- 1 Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.
- 2 [...]

### **Chapitre 3 : Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers**

#### **Article 11 – Exigences générales**

Sous réserve de l'art. 14 de la présente convention, des locaux de séjour et des installations sanitaires seront installés sur chaque chantier et mis gracieusement à disposition. Il s'agit de baraques, de containers ou de baraques mobiles de chantier qui seront dotés d'un plancher isolé. Les installations, qui doivent pouvoir être fermées à clé, seront suffisamment grandes.

#### **Article 12 – Locaux de séjour sur les chantiers**

- 1 Les locaux de séjour doivent :
  - a. répondre aux prescriptions de la police du feu,
  - b. pouvoir être aérés et chauffés,
  - c. être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
  - d. être dotés d'un vestiaire approprié,
  - e. offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes et dans la mesure du possible de préparer des repas chauds moyennant prise en considération d'éventuelles dispositions légales.
- 2 L'employeur doit prendre des mesures permettant de sécher les vêtements mouillés afin que le travail du jour suivant puisse être accompli avec des vêtements secs.

#### **Article 13 – Installations sanitaires sur les chantiers**

- 1 Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC ; en cas de nécessité, séparée par sexe.
- 2 Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées ; si cela n'est pas possible, des cabinets d'aisance seront installés. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage.

Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers.

Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.

**Article 14 – Exceptions**

Si l'importance du chantier ou sa durée ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux art. 12 et 13 de la présente convention, l'employeur prendra des mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p.ex. : des installations mobiles).

**Article 15 – Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers**

- 1 Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.
- 2 Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.
- 3 L'employeur met à disposition les moyens servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.

**Chapitre 4 : Application et contrôle****Article 16 – Obligations de l'employeur**

- 1 L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.
- 2 L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.
- 3 Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.

**Article 17 – Obligations du travailleur**

- 1 Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.
- 2 Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité et de l'ordre dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.

- 3 La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible ; le dépôt des débris doit se faire correctement.
- 4 L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.
- 5 Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.

**Article 18 – Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire**

- 1 Il appartient à la commission professionnelle paritaire locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire pour les travaux souterrains s'applique aux chantiers souterrains (annexe 12).
- 2 Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire locale.
- 3 Si la commission professionnelle paritaire locale constate des manquements, elle fixe un délai convenable pour leur élimination.  
[...]

**Chapitre 5 : Dispositions finales**

**Article 19 [...]**

**Article 20 – Dispositions transitoires**

- 1 Les prescriptions stipulées par la présente convention sont à respecter pour les nouveaux logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires au sens de l'art. 2 de la présente convention, et ceci dès son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1995.
- 2 *Abrogé*

**Article 21 [...]**

**Annexe [...]**

Éléments de frais pour le calcul du loyer

Vu l'art. 10 al. 2 de la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers, les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer :

- a. frais d'installation :
  - 1. amortissement d'immeubles,
  - 2. amortissement des installations,
  - 3. intérêts composés.

La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.

- b. frais d'exploitation :
    - 1. entretien,
    - 2. électricité, eau, nettoyage, TV, lessive, etc.
    - 3. chauffage,
    - 4. taxes et assurances.
-

**Annexe 7 [...]****Annexe 8**

**A8 – Tableau déterminant en pour-cent le droit du travailleur :**  
**– au salaire afférant aux vacances (art. 34 al. 2 UGO)**  
**– au 13<sup>e</sup> salaire mensuel (art. 50 UGO)**

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au salaire afférant aux :	
	vacances	13 <sup>e</sup> salaire
<b>1. Salaires de base individuels</b>		
101 Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
<b>2. Autres prestations assimilables à un salaire</b>		
201 13 <sup>e</sup> salaire mensuel	non	non
202 Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203 Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204 Tantièmes	non	non
<b>3. Salaires en cas d'absence</b>		
301 Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302 Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303 Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304 Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305 Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au salaire afférant aux :	
		vacances	13 <sup>e</sup> salaire
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non <sup>7</sup>	non <sup>7</sup>
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA)	non <sup>8</sup>	non <sup>8</sup>
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui <sup>9</sup>	oui <sup>9</sup>
311	Prime de fidélité au sens de l'art. 38 al. 4 UGO	oui	oui
<b>4. Salaires en nature</b>			
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
<b>5. Suppléments et primes</b>			
501	Heures supplémentaires	oui <sup>10</sup>	oui <sup>10</sup>

<sup>7</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

<sup>8</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

<sup>9</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et son remboursés à l'employeur.



Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au salaire afférant aux :	
	vacances	13 <sup>e</sup> salaire
502 Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503 Temps de voyage	oui <sup>10</sup>	oui <sup>10</sup>
504 Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui <sup>10</sup>	oui <sup>10</sup>
505 Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506 Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
<b>6. Allocations et frais</b>		
601 Indemnité de repas	non	non
602 Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603 Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604 Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605 Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606 Remboursements des frais de tous genres	non	non
607 Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non

<sup>10</sup> Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13<sup>e</sup> salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13<sup>e</sup> salaire mensuel.

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au salaire afférant aux :	
		vacances	13 <sup>e</sup> salaire
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
<b>7.</b>	<b>Cadeaux et prestations diverses</b>		
701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	oui
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p.ex. : finance de cours)	non	non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
<b>8.</b>	<b>Salaires à la tâche</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

<sup>11</sup> Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 UGO, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13<sup>e</sup> salaire mensuel.

**Annexe 9****A9 – Salaires de base****Article 1 Abrogé****Article 2 – Salaires de base**

Sont applicables les salaires de base suivants en francs suisses [...] :

Salaire horaire	Classes de salaire	
-----------------	--------------------	--

**CE (chef d'équipe)**

[...]		
<b>BLEU</b>	<b>33.90</b>	[...] Genève, [...]
[...]		

**Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)**

<b>ROUGE</b>	<b>31.40</b>	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

**A (ouvrier qualifié de la construction)**

<b>ROUGE</b>	<b>30.25</b>	Genève, [...]
[...]		
[...]		

**B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)**

<b>ROUGE</b>	<b>28.50</b>	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

**C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)**

<b>ROUGE</b>	<b>25.35</b>	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

Salaire mensuel	Classes de salaire	
-----------------	--------------------	--

**CE** (chef d'équipe)

[...]		
BLEU	5 966	[...] Genève, [...]
[...]		

**Q** (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)

ROUGE	5 528	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

**A** (ouvrier qualifié de la construction)

ROUGE	5 322	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

**B** (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)

ROUGE	5 016	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

**C** (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)

ROUGE	4 462	[...] Genève, [...]
[...]		
[...]		

**Aperçu de la répartition géographique des salaires de base**

Salaire de base

Lieu	Classe de salaire					mois
	CE	Q	A	B	C	
[...]	h.	mois h.	mois h.	mois h.	mois h.	
Genève	B	B	R	R	R	R
[...]						

**Article 3 Abrogé**

---

**Annexe 10****A10 – Mémento relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction**

[...]

**Chapitre premier : Principe****Article 1 – Principes**

- 1 Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 64 UGO [...]. Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.
- 2 Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.
- 3 Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

**Chapitre 2 : Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance****Article 2 – Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie**

- 1 L'indemnité journalière s'élève à 80 % du salaire perdu à partir du 2<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum [...].
- 2 Sont considérés comme salaire le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13<sup>e</sup> mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans les UGO.
- 3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au  $\frac{1}{365}$  du gain annuel.
- 4 Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage.

Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.

- 5 Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.
- 6 En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.

### **Article 3 – Début des prestations d'assurance**

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée après l'expiration du délai d'attente de 30 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail est d'au moins 50 % [...].

### **Article 4 – Jour de carence**

Est considéré comme jour de carence le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

### **Article 5 – Durée des prestations d'assurance**

- 1 Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, respectivement la protection contre le licenciement, les art. 64 et 21 UGO sont applicables.
- 2 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.

- 3 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.
- 4 Les éventuelles prestations de la CNA, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de sur assurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.
- 5 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie au maximum pendant la durée ci-après :

Années de service dans l'entreprise	Durée des prestations
jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours

#### **Article 6 – Admission dans l'assurance**

- 1 L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail.
- 2 L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

#### **Article 7 – Réserves d'assurance**

- 1 [...]
- 2 [...]
- 3 Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :



Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports assujettie aux UGO	Durée maximum des prestations par cas de maladie
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

4 [...]

#### **Article 8 – Extinction de l'assurance**

Le droit aux prestations s'éteint :

- a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées ;
- b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
- c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.

**Article 9 [...]**

#### **Article 10 – Champ d'application local**

- 1 L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
- 2 Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
- 3 En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.
- 4 Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment

accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

- 5 Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union européenne / AELE.

**Article 11 [...]**

**Annexe 11 – Abrogée****Annexe 12****A12 – Convention complémentaire pour les travaux souterrains**  
[...]**Chapitre 1 : Généralités****Article 1 – Position par rapport aux UGO**

1 [...]

2 Les UGO sont applicables en l'absence de réglementations dans cette convention complémentaire. [...]

3 En cas de contradiction entre les UGO et la présente convention complémentaire, cette dernière prévaut.

**Article 2 – Champ d'application**

Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises et chantiers soumis aux UGO et qui exécutent des travaux souterrains.<sup>11</sup> [...]

**Articles 3-4 [...]****Chapitre 2 : Application, observation, contrôle et Commission Professionnelle Paritaire****Article 5 – Principe**

[...] La commission Professionnelle Paritaire pour les Travaux Souterrains (CPPTS) est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention complémentaire.

**Article 6 – Tâches de la CPPTS**

1 Dans le but d'appliquer, d'observer et de contrôler l'application de la présente convention, les parties contractantes mettent sur pied une commission professionnelle paritaire spéciale. [...]

---

<sup>11</sup> Définition des « travaux souterrains » à l'art. 58 al. 2 UGO.

- 2 Au sens de l'art. 357b al. 1 let. c CO, la CPPTS a le droit de faire appliquer en commun des peines conventionnelles à l'encontre des employeurs et des travailleurs. Celle-ci peut déléguer des activités de contrôle aux commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction.
- 3 Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux art. 76 ss UGO, ainsi que sur celles prévues dans la convention sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 UGO) de même que dans la convention relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 UGO).

#### **Article 7 [...]**

### **Chapitre 3 : Dispositions conventionnelles**

#### **Article 8 – Contrat de travail écrit**

Tous les travailleurs reçoivent un contrat de travail écrit avec mention de la catégorie salariale conformément à l'art. 21 de la présente convention complémentaire.

#### **Article 9 [...]**

#### **Article 10 – Durée annuelle du travail**

- 1 La durée annuelle maximale du travail s'aligne sur celle prévue à l'art. 24 UGO ; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 25 ss UGO, [...], sous réserve de l'art. 11 de la présente convention complémentaire (plans de travail par équipes).
- 2 Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés, respectivement renouvelés chaque année, par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux. En cas d'absence de calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier en se basant sur l'art. 11 de la présente convention complémentaire.
- 3 La durée du travail sur les chantiers souterrains est composée de la durée du travail sur le lieu du chantier et d'une éventuelle pause sur place au cas où un retour au portail au milieu de la durée du travail en équipes n'est pas possible ou pas prévu.

**Article 11 – Travail par équipes**

- 1 Pour autant qu'il ne soit pas possible de fixer d'autres réglementations pour des raisons techniques ou économiques, le travail par équipes est autorisé. Les dispositions des UGO [...] sont à respecter
- 2 Les plans d'équipes fixés par les entreprises sont à communiquer à la CPPTS ; cette dernière peut faire une opposition motivée lors de plans d'équipes démesurés et les rejeter.

**Article 12 – Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail**

- 1 Le « temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail » doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement [...].
- 2 Le total des heures annuelles de travail peut être augmenté du total des temps de déplacement de l'entrée du tunnel au lieu de travail, mais au maximum jusqu'au total de 2300 heures par année (temps de déplacement et de travail cumulés).

**Article 13 – Lieu de rassemblement**

Le lieu de rassemblement [...] équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains. [...]

**Article 14 – Repas et déplacements**

- 1 Chaque travailleur a droit à une indemnité journalière pour les repas dont le montant est fixé selon art. 60 UGO.
  - 1.1 Sur les chantiers où le travail s'effectue par équipes en continu, selon l'art. 17 al. 2 de la présente convention complémentaire, chaque travailleur a droit à un supplément journalier pour repas de 3 francs.
  - 1.2 Dans les entreprises et pour autant que des indemnités pour repas de midi, d'un montant supérieur à celui de la présente annexe, sont prévues dans les autres annexes aux UGO, ce sont exclusivement les montants supérieurs qui sont applicables.
  - 1.3 Sur les chantiers où le travail s'effectue par équipes en continu l'entreprise affecte 3 francs supplémentaires par jour et travailleur dans le but d'améliorer la qualité et d'augmenter le choix des repas.

- 2 Les autres frais sont remboursés dans les cas suivants :
  - 2.1 En cas de retour journalier de la place de travail au domicile du travailleur respectivement au lieu de travail usuel de l'employeur [...].
  - 2.2 Si le retour journalier de la place de travail au domicile respectivement lieu de travail usuel de l'employeur n'est pas possible :
    - a.
      1. lors des jours de travail fixés selon le plan d'équipe en vigueur, le travailleur a droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas). Le petit-déjeuner et un repas principal doivent être distribués en nature à chaque travailleur. En lieu et place d'un petit-déjeuner, un repas équivalent est servi au travailleur sur demande. Le logement et le deuxième repas principal sont indemnisés financièrement, moyennant prise en compte de l'indemnité pour les repas selon ch. 1 et du supplément pour repas selon ch. 1.1. ci-dessus. Le montant versé pour le logement correspond au prix pour l'occupation d'une chambre individuelle dans le logement temporaire. L'occupation d'un logement temporaire géré par l'employeur et la consommation du deuxième repas principal sont facturées au travailleur respectivement déduites de son salaire.
      2. En cas d'interruption de travail de moins de 48 h, le travailleur a également droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas) de manière analogue au ch. 2.2 let. a. al. 1 ci-dessus.
      3. En cas d'interruption de travail de 48 h ou plus, le travailleur ne perçoit pas d'indemnités pour frais de déplacement intégraux. Dans ce cas, les coûts du logement ne sont pas à la charge du travailleur.
      4. Si l'entrepreneur ne met pas à disposition de ses travailleurs une cantine ou un logement temporaire, les frais de déplacement intégraux doivent leur être versés.
    - b. indemnité pour heures de voyage :
      - en cas de retour hebdomadaire au domicile : 90 francs en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 3 h en moyenne)

- en cas de travail en continu (équipe): 120 francs en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 4 h en moyenne)
  - Cette indemnité est également versée au travailleur ne se rendant pas à son domicile.
- c. frais de déplacement : en cas d'interruption de plus de 48 h, sont remboursés les billets de train de 2<sup>e</sup> classe et les autres frais de transport nécessaires jusqu'au domicile du travailleur, mais au maximum jusqu'à la frontière. Si un transport collectif est organisé et si le travailleur ne se rend pas à son domicile, l'indemnité tombe.

### **Article 15 – Suppléments, allocations**

Les travailleurs engagés en équipes ou en travail continu bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 56 (travail du dimanche) et 59 UGO (allocation pour travail régulier de nuit par équipes). Les travailleurs engagés dans le cadre de la durée normale du travail ou en équipes avec travail non continu touchent en sus le supplément pour travail le samedi selon art. 27 al. 3 UGO, pour autant qu'ils travaillent pendant plus de cinq jours consécutifs.

### **Article 16 – Suppléments pour travaux souterrains**

1 Les suppléments pour travaux souterrains selon l'art. 58 al. 3 UGO sont de :

#### **a. Degré 1 :**

5 francs par heure de travail pour les phases de travaux suivantes : excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives ;

#### **b. Degré 2 :**

3 francs par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que : couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions en cavernes indépendantes du revêtement, ainsi que dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements

réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.

- 2 Lors d'assainissement de tunnels, des suppléments pour travaux souterrains sont dus selon l'alinéa 1 let. a et b du présent article dans les cas suivants, indépendamment du fait que le tunnel ait été à l'origine construit en souterrain ou à ciel ouvert :
  - a) le supplément du degré 1 est dû exclusivement lors de travaux de démolition, d'extension et de construction en contact avec de la roche ou de la pierre pour les travaux définis à l'alinéa 1 let a du présent article et dans tous les cas pour toute la longueur du tunnel.
  - b) le supplément du degré 2 est dû pour les travaux définis à l'alinéa 1 let. b du présent article pour toute la longueur du tunnel, mais uniquement si celle-ci est de 300 m ou plus.

#### **Article 17 – Suppléments en cas de travail par équipes en continu**

- 1 Le supplément est de 1.50 franc par heure en cas de travail par équipes en continu. Ainsi, le droit à un supplément pour toutes les heures travaillées pendant un samedi selon art. 27 al. 3 UGO est intégralement pris en compte.
- 2 On est en présence d'un travail par équipes en continu en vertu de cette disposition pour les chantiers sur lesquels il est travaillé pendant sept jours, donc également le samedi et le dimanche selon un plan d'équipes autorisé par le SECO. Ceci est applicable pour des travaux à une ou plusieurs équipes.

#### **Article 18 – Allocations pour travail régulier de nuit par équipes**

L'allocation pour travail régulier de nuit par équipes est déterminée selon l'art. 59 UGO.

#### **Article 19 – Supplément en temps pour travail de nuit**

- 1 Le supplément en temps pour travail de nuit [...] est fixé selon l'art. 17b de la loi sur le travail.
- 2 Il doit être appliqué pour les plans d'équipe ou par chaque entreprise dans le cadre du total des heures annuelles de travail déterminant selon les usages.



**Article 20 – Salaires de base**

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention complémentaire, sont applicables au minimum les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires) zone rouge selon l'art. 41 UGO respectivement des conventions complémentaires correspondantes.

**Article 21 – Catégories de salaires dans les travaux souterrains**

- 1 Les catégories de salaires définies à l'art. 42ss UGO sont en principe applicables aux travaux souterrains.
- 2 Les désignations suivantes sont applicables aux catégories A et Q.
  - catégorie A : mineur, ouvrier qualifié de tunnels (jusqu'ici gunit-eur, machiniste jumbo, machiniste) et personnel d'atelier (aide-mécanicien, aide-électricien, etc) sans certificat professionnel, mais reconnu comme tel par l'employeur.
  - catégorie Q : constructeur de tunnels (jusqu'ici gunit-eur, machiniste TBM, machiniste Jumbo) et personnel d'atelier qualifié (p. ex. serrurier, mécanicien, électricien, machiniste, conducteur de poids lourd) avec certificat professionnel ou reconnu comme tel par l'employeur. Par ailleurs, ont droit au salaire de la catégorie Q les professionnels avec certificat fédéral de capacité relatif à un apprentissage reconnu dans la construction ou ceux détenteurs d'un certificat étranger équivalent.

**Article 22 – Logements à proximité des chantiers**

- 1 En principe, l'annexe 6 UGO est applicable aux dispositions relatives aux logements à proximité des chantiers de travaux souterrains.
- 2 En cas de chantiers avec logements temporaires, les travailleurs ont droit à une chambre individuelle dans le cadre prévu dans l'annexe 6 UGO.

**Chapitre 4 : Dispositions finales****Article 24 – Disposition transitoire pour repas et déplacement**

Pour ce qui est des chantiers en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les réglementations spécifiques peuvent être maintenues jusqu'à leur achèvement.

**Annexe 13****A13 – Convention complémentaire « Travaux spéciaux du génie civil »**

[...]

**1. Généralités****Article 1 [...]****Article 2 – Champ d'application**

- 1 Territorial – genre d'entreprise : cette convention s'applique à toutes les entreprises et chantiers qui effectuent principalement – dans le champ d'application des usages ou qui possèdent un département spécial pour de telles tâches – des travaux spéciaux du génie civil tels que sondages, drains, sondages spéciaux, ancrages, pieux spéciaux, pieux forés, parois moulées, palplanches, travaux de battage, injections, jetting, rabattement de nappes, puits filtrants.
- 2 Personnel : cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés des entreprises précitées au sens de l'alinéa 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier :
  - a) les chefs d'équipe (auparavant maître foreur II),
  - b) les foreurs, mécaniciens, serruriers, conducteurs de gros engins tels qu'excavateurs, conducteurs de petits engins, personnel auxiliaire.Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contre-maîtres en travaux spéciaux de fondation (auparavant maître foreur I).
- 3 [...]

**Article 3 [...]****Article 4 – Application**

- 1 La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de cette convention paritaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

## 2 [...] ]

**2. Au niveau matériel****Article 5 – Durée du travail**

- 1 Les dispositions des UGO sont applicables.
- 2 Le calendrier de la durée du travail pour un chantier particulier est déterminé par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Le calendrier de la durée du travail doit, assez tôt avant le début des travaux, être déposé, respectivement soumis pour renouvellement chaque année auprès :
  - a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier ou
  - b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 des UGO.

**Article 6 – Classes de salaire et salaires de zone**

- 1 En complément de l'art. 42 UGO, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes :

Classes de salaire	Conditions
<b>CE</b> Chef d'équipe	Chef d'équipe (auparavant maître foreur II), qui a suivi une école de chef d'équipe pour les travaux spéciaux du génie civil ou qui est considéré comme tel par l'employeur ;
<b>Q</b> Ouvrier qualifié en possession d'un certificat professionnel	Foreur spécialisé, mécanicien, serrurier, etc. ;
<b>A</b> Ouvrier qualifié	Spécialiste qualifié pour les travaux de forage, conducteurs d'engins 1. en possession d'un certificat ou

	2. nommé comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
<b>B</b> Travailleur avec connaissances professionnelles	Manœuvre spécialisé avec connaissances professionnelles, conducteurs de petits engins, tel que conducteur d'un dumper, etc., qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
<b>C</b> Travailleur sans connaissance professionnelle (débutant, auxiliaire)	Manœuvre spécialisé sans connaissance professionnelle

2 [...]

#### **Article 7 – Suppléments de salaires**

- 1 Travail du samedi : le supplément suivant est payé pour le travail effectué le samedi, pour autant qu'il ne s'agisse pas de rattrapage de jours de congés :
  - a. 05.00 (été) respectivement 06.00 heures (hiver) jusqu'à 17.00 heures 50 %,
  - b. dès 17.00 heures 100 %.
- 2 Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux : pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100 % est payé.

- 3 Heures de surveillance lors du pompage : sous réserve de l'al. 2 du présent article, aucun supplément n'est payé pour les heures de surveillance lors du pompage.

**Article 8 – Remboursement des frais lors de déplacement, heures de voyage**

- 1 Principe : les dispositions des usages sont valables, sous réserve des dispositions suivantes :
- 2 Remboursement des frais si le retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible : lorsqu'un retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible, l'indemnité, respectivement le remboursement des frais s'élève à :
  - a. Fr. 70.– par jour de travail en cas d'hébergement à l'hôtel, l'auberge, etc. ;
  - b. Fr. 37.50 par jour de travail en cas d'hébergement gratuit dans une baraque, roulotte, etc., avec cantine ou possibilité de cuisiner ;
  - c. remboursement des frais des moyens de transport publics (billet de 2<sup>e</sup> classe) entre le lieu de travail et le lieu d'engagement pour chaque week-end, sous réserve des dispositions de la lettre d du présent alinéa ;
  - d. si le voyage pour le congé n'a pas lieu, les indemnités sont bonifiées pour ces jours de congé de la même façon que pour les jours de travail. Lors du retour hebdomadaire sur le lieu d'engagement, le temps de voyage indiqué par l'horaire pour l'aller et le retour dépassant trois heures est bonifié comme temps de travail (sans suppléments).
- 3 [...]
- 4 Remboursement des frais effectifs : si un travailleur fait valoir que ses indemnités au cours d'un mois ne couvrent pas les dépenses pour passer la nuit et manger et le prouve au moyen de factures, les frais supplémentaires lui sont bonifiés, à condition qu'il n'y ait pas eu de possibilité acceptable pour un hébergement et une nourriture meilleur marché.

**Article 9 – Jours fériés**

- 1 Jours fériés donnant droit à une indemnité : en application de l'art. 38 UGO, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.

- 2 Indemnité forfaitaire : les entreprises ont la possibilité, à la place de payer les jours fériés selon l'al. 1 du présent article, de verser une indemnité forfaitaire de trois pour-cent de salaire (3 %). [...]

**3. [...]**

**Article 10 [...]**

---

**Annexe 14 – Abrogée****Annexe 15****A15 – Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q**

[...]

1. Classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

Le catalogue [...] comprend, pour le travailleur étant en possession d'un certificat de cours, les formations suivantes :

- 1.1 Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction au sens de l'art. 49 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).
- 1.2 Machiniste avec le certificat final selon le règlement d'examen des conducteurs de machines de chantier du 15 août 1988 (y compris les machinistes avec le certificat final obtenu dans le cadre des formations dispensées dans les cantons de Genève, [...]).
- 1.3 Les participants aux modules de cours décidés par les partenaires sociaux dans le cadre du « Projet Espagne / Portugal », pour autant qu'ils aient suivi au moins 300 heures de cours :
  - Les « Cours d'intégration » sont pris en compte pour 100 heures. Le reste du temps doit être consacré aux cours de perfectionnement des projets et/ou à des cours relatifs à l'artisanat de la construction.
  - La fréquentation du cours doit être attestée.
  - D'autres cours de l'artisanat de la construction qui ont été suivis à l'étranger peuvent être pris en compte s'ils sont équivalents.
  - L'employeur doit donner son accord à la participation à des cours et modules. Il déterminera avec le travailleur les modules dont la fréquentation apparaît utile en raison des aptitudes requises et des besoins de l'entreprise. S'il a donné son accord de principe, il n'est pas autorisé à empêcher ou interdire le travailleur de suivre les cours dans le but que ce dernier ne soit pas en mesure d'attester les heures d'enseignement requises pour son attribution dans la classe de salaire A.
- 1.4 Travailleur ayant suivi les cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours n<sup>os</sup> 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.

- 1.5 [...]
- 1.6 Travailleur ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours n<sup>os</sup> 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.
- 1.7 Travailleur ayant suivi les cours de base 1 + 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFBS) selon l'ancien programme de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon le nouveau programme de formation de juillet 1997.
- 1.8 Travailleur ayant fréquenté le cours<sup>50</sup> « maçons-frontaliers SIB-ECAP » (Muratori frontalieri SEI-ECAP) du « Progetto frontalieri dell'Edilizia » organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.
2. Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel).
- 2.1 Formations professionnelles des métiers de la construction selon l'OFPT ;  
Travailleur ayant un Certificat Fédéral de Capacité (CFC) et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité) dans les métiers suivants :
- maçon
  - charpentier
  - constructeur de routes
  - paveur
  - foreur
  - tailleur de pierre/marbrier.
- 2.2 Formations professionnelles selon l'OFPT exercées dans le cadre des ateliers d'entreprises du secteur principal de la construction pour autant que ces derniers soient soumis aux UGO. Travailleur ayant un CFC et une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité), pour autant que le métier appris soit exercé dans l'entreprise de construction.

---

<sup>50</sup> Selon la pratique constante de la CPPS sur la classification dans la classe de salaire A, l'employeur doit donner son accord au travailleur pour la fréquentation du cours.



Par exemple :

- mécanicien-électricien
- mécanicien
- serrurier-tuyauteur
- conducteur de camion
- menuisier.

- 2.3 Travailleur ayant un CFC selon 2.1 et 2.2 du présent catalogue après un apprentissage complémentaire et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses.
- 2.4 Travailleur ayant un certificat de capacité professionnelle étranger : voir le mémento pour la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers de la CPPS (annexe à ce catalogue).
- 2.5 Travailleur ayant une attestation professionnelle de « scieur de béton » [...].
- 2.6 Travailleur ayant une attestation professionnelle de « chef monteur en échafaudage » [...].

[...]

### **Mémento relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité**

[...]

1. Critères de reconnaissance pour la classification à la classe de salaire Q
  - durée de formation de 3 ans,
  - une partie théorique/scolaire et pratique ont dû être suivies,
  - la formation s'est terminée par un examen reconnu du droit public.
2. Qualifications existantes reconnues équivalentes
  - 2.1 Allemagne / Autriche
    - la formation dans un métier du secteur principal de la construction est équivalente.
  - 2.2 Italie
    - le certificat de la «Scuola tecnica» et une année de pratique sur les chantiers suisses est équivalent.
  - 2.3 Danemark
    - le certificat de fin d'apprentissage de maçon (Murerfagets Faellesudvalg) du Ministère de l'Education est équivalent.
3. [...]

**Annexe 16**  
[...]**Annexe 17****A17 – Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton [...]**

[...]

**Chapitre 1 : Généralités****Article 1 – Position par rapport aux UGO**

[...] cette convention complémentaire fait partie intégrante des UGO et la complète [...]. Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, les UGO [...] sont applicables.

**Article 2 – Champ d'application**

- 1 Du point de vue territorial et du genre d'entreprise : cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises de la Confédération suisse. Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de sciage du béton [...].
- 2 Du point de vue personnel : cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs des entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement).
- 3 [...]

**Article 3 – Exécution**

Les dispositions de la CN s'appliquent à la mise en œuvre, l'observation et le contrôle de la présente convention complémentaire ainsi qu'au fonds de formation et d'exécution.

**Chapitre 2 : Dispositions normatives****Article 4 – Durée du travail et durée des déplacements**

- 1 A cause des conditions particulières existantes dans le secteur du sciage du béton, les articles des UGO correspondants au temps de travail (art. 23, 24 et 54) sont remplacés, respectivement complétés, par les dispositions suivantes :

- 2 Le temps de travail nominal pour le personnel de chantier de construction est de 2030 heures. Les conditions de temps de travail selon les UGO valent pour les autres travailleurs.
- 3 Pour les travailleurs qui rejoignent leur lieu de travail (chantier) à partir du dépôt ou de leur domicile, et/ou qui rentrent de ce même lieu de travail au dépôt ou à leur domicile, le temps de travail sur le lieu de travail équivaut au temps de travail nominal dans le sens de l'al. 2.
- 4 Le temps de déplacement, dépendant de la distance du lieu de travail (chantier) à l'entreprise (dépôt de celle-ci), est indemnisé au forfait de la manière suivante :
- | Distance entre l'entreprise et le lieu de travail (à vol d'oiseau) | Aller simple<br>Fr.  | Aller et retour<br>Fr.                                     |
|--|--|--|
| A Moins de 10 km   | 6.–  | 12.–   |
| B 10-15 km   | 12.–   | 24.–   |
| C 15-25 km   | 18.–   | 36.–   |
| D 25-50 km   | 24.–   | 48.–   |
| E Plus de 50 km  | A considérer comme temps de travail nominal selon l'art. 2 | A considérer comme temps de travail nominal selon l'art. 2 |
- 5 Sont considérés également comme temps de travail nominal selon l'al. 2 :
- Les travaux de préparation ou de finition au dépôt
  - Le temps de déplacement entre deux ou plusieurs lieux de travail au cours de la même journée.
- 6 Le temps de travail annuel, temps de déplacement inclus, est de 2300 heures (valent pour le calcul du total des heures : 24 francs d'indemnité de déplacement pris pour 1 heure de temps de déplacement, 12 francs pris pour ½ heure, etc.).
- 7 La distance effective peut-être considérée dans les régions montagneuses et limitrophes.

#### **Article 5 – Classes de salaire et zones de salaire**

- 1 En complément de l'art. 42 des UGO, le personnel est réparti dans les classes de salaires suivantes :

Classes de salaire	Description
<b>CE</b> Chef d'équipes	Conditions préalables selon la classe de salaire Q, de plus direction de deux groupes ou plus dans la préparation du travail (PREPA)
<b>Q</b> Scieur/euse de béton / Opérateur/opératrice de Sciage d'édifice	Scieur de béton avec certificat fédéral selon le règlement d'examen du 11.5.92 ou opérateur / opératrice de sciage d'édifice avec certificat fédéral ou formation équivalente.
<b>A</b> Opérateur/trice de sciage de béton	Ouvrier du bâtiment spécialisé avec expérience professionnelle correspondante avec au moins deux cours de base ASFS suivi selon l'ancien concept, respectivement trois cours de base ASFS selon le concept de formation 97.
<b>B</b> Scieur/euse de béton sans certificat professionnel	Ouvrier du bâtiment avec connaissances professionnelles dans le secteur du sciage du béton, sans certificat professionnel propre au secteur du bâtiment, qui a été promu de la classe de salaire C à la classe de salaire B (en cas de changement d'emploi vers une autre entreprise, les salariés gardent leur préparation dans la classe de salaire B).
<b>C</b> Ouvrier du bâtiment	Ouvrier du bâtiment sans connaissances particulières dans le secteur du sciage de béton

- 2 Salaire de base : en dérogation à l'art. 41 UGO, les salaires de base suivants sont valables au minimum pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire [...] :

Zone	Classes de salaires				
	CE	Q	A	B	C
	Mois/heure	Mois/heure	Mois/heure	Mois/heure	Mois/heure
ROUG	6 219/36.75	5 528/32.70	5 322/31.45	5 016/29.65	4 462/26.35
E					
[...]					

- 3 Zones de salaire : [...] le canton de Genève, [...] appartiennent à la zone rouge.
- 4 Les salaires du personnel restant (dépôt, [...] etc.) sont fixés individuellement dans le contrat de travail personnel.

#### **Article 6 – Supplément de salaires**

En complément à l'art. 56 UGO, un supplément de salaire de 30 % est à verser le samedi.

#### **Article 7 – Indemnités des frais**

- 1 [...]
- 2 Frais de nuitée : l'employeur peut ordonner la nuitée sur el lieu de travail en cas de travaux extérieurs. Le couchage ainsi que le petit déjeuner sont remboursés séparément par l'employeur sur la base des dépenses effectives.

#### **Chapitre 3 [...]**

**Annexe 18****A18 – Convention complémentaire “Genève” à la Convention nationale du secteur principal de la construction suisse (CN)**

[...]

**Article 1 – Dispositions matérielles**

- 1 Pause : une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l’année.
  - a. Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.
  - b. Elle est payée à raison de 2,9 % du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13<sup>e</sup> salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.
  - c. Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.
  - d. Le travailleur n’est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.
- 2 Sur le territoire du canton de Genève, l’indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s’élève à 21.60 francs.
- 3 Catégories de salaires
  - a. Les machinistes I (conducteurs de petites machines, conducteurs d’engins de terrassement jusqu’à 6 tonnes, conducteurs de grues légères) au salaire minimal B, majoré de 5 % (classe B1 : soit 5267 / 29.90 francs), quelle que soit leur activité.
  - b. Les machinistes II (conducteurs d’engins de terrassement dès 6 tonnes, chauffeurs) sont intégrés au salaire minimal de la classe A.
  - c. Les grutiers, au bénéfice d’une formation de grutier réussie ou d’un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe “Q”.
- 4 Jours fériés et fermeture générale des chantiers
  - a. Les travailleurs ont droit à une indemnité selon art. 38 al. 2 UGO, pour la perte de salaire pour les 9 jours fériés suivants : 1<sup>er</sup> janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.
  - b. Le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l’Ascension et du Jeûne Genevois sont des jours chômés. Ils doivent être compensés dans l’horaire annuel de travail.

- c. Lorsqu'un jour férié indemnisable coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour de congé indemnisé. Le paiement des jours fériés se fait à la fin du mois correspondant.
- d. Fermeture générale des chantiers : Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois.

## **Article 2 – Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel**

- 1 Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :
  - a. 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13<sup>e</sup> salaire non compris).
  - b. 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13<sup>e</sup> salaire non compris).
- 2 La contribution patronale est fixée à 0,3 % des salaires bruts soumis AVS (13<sup>e</sup> salaire non compris).
- 3 L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira :
  - a. à couvrir les coûts de l'application de la CN,
  - b. au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
  - c. aux prestations et aides sociales,
  - d. à la formation et au perfectionnement professionnel,
  - e. aux frais de traduction et d'impression,
  - f. au recrutement et à l'encouragement de la relève professionnelle,
  - g. à la santé et à la sécurité au travail.
- 4 Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b al. 1 du CO.

## **Article 3 – Compétences de la commission professionnelle paritaire locale de Genève**

La commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) est compétente pour contrôler le respect des dispositions conventionnelles, garantir leur application et sanctionner les éventuels contrevenants.